



Le recrutement et l'art du compromis

Octobre 2016

Recruter et choisir le bon candidat est tout un art. Il faut être capable d'établir clairement ses besoins, de bâtir un bon profil de compétences, d'établir une bonne stratégie d'attraction, de développer de bons outils de sélection et, surtout, ne pas oublier d'être bien conscient de son marché. Hé oui, si vous êtes une petite entreprise et que vous n'avez pas une force d'attraction ou si vous cherchez une personne qui a trois années d'expérience dans un marché où ce sont des gens de 10 années d'expérience qui détiennent ce niveau de poste, vous devez tenir compte de ces aspects dans l'établissement de votre profil. Tout un programme en perspective et des heures de plaisirs!

Si vous choisissez un candidat sans trop réfléchir et parce qu'il vous est sympathique, vous risquez de commettre une erreur d'embauche qui peut vous coûter chère. Par contre, si vous mettez votre processus d'embauche dans un carcan qui ne vous permet pas de sortir de vos œillères, vous risquez aussi de ne pas faire le meilleur choix. Et si la solution était entre les deux?

Soyez réalistes

Lors de la création d'un poste ou d'un départ d'un employé, prenez le temps de bien comprendre votre besoin et de questionner le fonctionnement du service. À partir de là, bâtissez le profil d'expérience demandée mais en tenant compte de votre réalité. N'oubliez pas que vous ne pouvez pas recruter une personne avec une grande expérience si votre capacité de payer n'est pas là. Vous ne pouvez pas non plus demander à une même personne d'être spécialiste dans un domaine et généraliste dans l'autre. Établissez votre

DERNIERES PARUTIONS

http://www.medeirosinc.com/PDF/infolettre_3.pdf?v=1476294373



NOS SERVICES

- [Recrutement de cadres](#)
- [Acquisition de talent](#)
- [Coaching](#)

vrai besoin et soyez réaliste dans vos attentes.

Faites preuve d'ouverture

Lorsque vient le temps de l'évaluation des curriculum vitae reçus, faites preuve d'ouverture. Un candidat qui a quatre années d'expériences pertinentes peut être aussi bon qu'un autre qui en a sept, même si votre profil initial demandait sept années. N'ayez pas peur de prendre le téléphone pour valider certaines informations du curriculum vitae. La plupart des candidats ne savent pas comment rédiger un curriculum vitae et il est difficile de se faire une idée du candidat seulement à partir du contenu qu'on y retrouve.

Prenez un risque

Prenez le temps d'évaluer des candidats qui proviennent d'autres secteurs d'activités que le vôtre. Une personne qui découvre un nouveau secteur d'activités pourrait s'avérer davantage enthousiaste qu'une personne qui connaît déjà votre domaine. Profitez aussi de l'occasion pour voir ce qui se passe chez vos compétiteurs. Vous allez peut-être apprendre des choses qui seront très utiles dans l'organisation de votre travail et de votre structure.

Il est important de bâtir un canevas d'entrevue avec des questions qui viendront évaluer les compétences que vous recherchez, mais ne rejetez pas automatiquement un candidat qui n'a pas été capable de répondre à une question en particulier, ni un candidat qui a mal performé en entrevue. Vous ne cherchez pas un candidat qui performe en entrevue, mais plutôt un candidat qui va performer dans son poste. Les candidats ne sont malheureusement pas tous de bons communicateurs.

Le bon dosage

Pour recruter la meilleure personne, il faut le bon dosage entre un processus rigoureux et une forme d'ouverture afin de saisir les opportunités. L'outil le plus précieux quand vient le temps de recruter un excellent employé est la propension à vouloir utiliser son bon jugement et à vouloir prendre un risque calculé. En affaires, la clé du succès demeure la capacité à prendre des risques. En recrutement, il en va de même, il faut savoir prendre des risques si on veut bâtir une équipe gagnante. Il ne s'agit pas de faire du papier-collé du dernier employé. Profitons de l'impulsion du moment pour enrichir son organisation.

Anne-Marie Medeiros

Si vous avez des idées ou des sujets que vous aimeriez nous voir traiter, vous pouvez communiquer avec Anne-Marie Medeiros au anne-marie@medeirosinc.com et nous en faire part

7965 Rue Saint-Denis,
Montréal, QC, H2R 2G2

Contactez-nous :
conseil@medeirosinc.com
(514) 523-9061